

CAI
MI55
-I57



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada


Unemployment Insurance



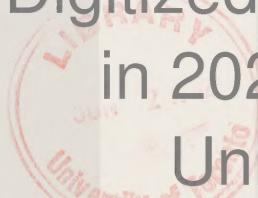
3 1761 11636999 2

Information on Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto



<https://archive.org/details/31761116369992>

Table of contents

Part	Page	Part	Page
1 General	1	6 Waiting Period	5
2 Conditions Pursuant to Subsection 57(13) of the UI Regulations	2	7 Verification	5
3 Benefit Level Calculations	4	8 Documents	6
4 Record of Employment (ROE)	5	9 Training	6
5 Application for UI	5	10 Summary Information	6
		Appendix 1 Sample SUB Plan	7

General

1

This booklet is intended to explain how employers can register a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan with the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC). The purpose of a SUB plan is to top up UI benefits during a period of unemployment due to temporary stoppage of work, training, illness, injury, quarantine, pregnancy or child care. A SUB plan for employees may be introduced by the employer or through the collective bargaining process. To participate, the employer must register the plan (and collective agreement if there is one) with CEIC **before** the plan is implemented.

The following section uses plain language to describe the major elements of a SUB plan and is not intended to replace the *Unemployment Insurance Act* and its regulations. For a complete description, please refer to the act or consult sections 2 and 3 of this booklet.

In general, a SUB plan **must** contain the following information:

1. The number and groups of employees covered, by
 - a. name and local of bargaining group (unionized);
 - b. wage group or type of employment (non-unionized).
2. The type of work stoppage that qualifies for **SUB**.
3. That the employee is receiving **UI** benefits
 - a. if not, why not?
 - b. if **UI** is paid, how is this verified?
4. The amount and duration of **SUB** plan benefits (**note:** the amount, once added to **UI** benefits rate, not to exceed 95% of regular weekly wages).
5. The **SUB** plan start date and end date (**note:** – submit plan to **CEIC** prior to the start date – plan must be of a minimum one year duration).
6. A commitment to notify **CEIC** in writing of any changes to the plan.
7. Any special requirements/exclusions.

Note:

A **SUB** plan must meet all of the conditions of subsection 57(13) of the **UI** Regulations (**see Section 2**) and must have received Commission acknowledgement to that effect. Otherwise, **SUB** payments will be considered as earnings and may be deducted from the employee's **UI** benefits.

Note:

If a **SUB** plan meets the requirements of section 145 of the Income Tax Act, its benefit payments are not subject to Canada Pension Plan contributions. This should be verified, however, with the Source Deduction Unit of a Revenue Canada Taxation District Office.

Note:

SUB payments are subject to income tax.

2 Conditions Pursuant to Subsection 57(13) of the UI Regulations

- (a) Plans must identify the groups of employees covered – i.e. hourly-paid workers at a certain plant or location, union or non-union, union name and local, bargaining unit or group.
- (b) Plans can cover unemployment caused by:
- temporary stoppage of work (this does not include permanent loss of employment caused by permanent or partial shut-down or reorganization. Recall rights do not constitute a reason for the stoppage to be temporary);
 - training (the training plan must be acceptable to the CEIC and trainees must be in receipt of UI benefits);
 - illness, injury;
 - quarantine;
 - pregnancy;
 - child care (this includes adoption, parental leave or a combination of the two).
- The **SUB** plan **must** indicate which of the above is covered (one, all or any combination).
- (c) Regarding UI benefits:
- 1) In most cases, an employee must be receiving UI benefits to receive payments under a SUB plan.
 - 2) The SUB may be paid to an employee who is **not in receipt of UI only if** the reason for non-receipt is:
 - i) the employee is serving the two week UI waiting period;
 - ii) the employee has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI; or
 - iii) the employee's entitlement to UI has been exhausted.

The plan must indicate the exception(s).
- (d) The **SUB** plan benefit level must be indicated. The weekly UI benefit rate and **SUB** payment combined may not exceed 95 per cent of the employee's weekly earnings. **Note:** The total benefit level may be set lower than 95 per cent or may be a fixed amount.
- (e) 1) SUB plans must be financed by the employer (either through a Trust Fund or general revenues).
- 2) The employer must keep a separate record of benefits paid from the plan.
- (f) If a Trust Fund is established to support the plan, all monies in the SUB Fund, upon termination of the plan, must either revert to the employer or be used for payment of SUB or administrative costs under conditions set out in the plan.
- (g) 1) The effective date of the plan must be stated. The plan should be submitted to the Commission **prior** to its effective date.
- 2) The plan must contain a pledge to notify CEIC in writing of any changes to the plan within thirty (30) days after the effective date of the change.
- (h) A plan must indicate that the employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment periods.
- (i) The plan must indicate that payments of guaranteed annual remuneration, deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.
- Plans which provide for a reduction of a severance, separation or termination benefit in an amount equal to SUB benefits received, notwithstanding that this may be permitted by provincial law, do not meet this condition. Plans which provide for payout of unused SUB credits, guaranteed annual remuneration or deferred remuneration do not meet this condition.

Subsection 57(14)

Subsection 57(14) provides a transitional or 'grandfather' clause for those plans which previously received Commission approval but do not meet one or more conditions of the new subsection 57(13). The clause regards monies paid under these plans as meeting the conditions of subsection 57(13) for a specified period, to allow sufficient time for the plan to be amended.

Subsection (13) does not apply to a supplemental unemployment benefit plan that was in force on November 18, 1990 for the period beginning on that day and ending on the earlier of

- (a) January 1, 1993, or
- (b) the expiry date of the plan, if the plan was not incorporated in a collective agreement, or
- (c) where the plan was incorporated in a collective agreement, on the date of signature that replaces, extends or renews that collective agreement.

Other requirements

1. Plans must specify any special requirements imposed by the employer for the receipt or non-receipt of the SUB – i.e. the minimum employment period requirement, or any situation excluding an employee from the plan, such as refusal to return to work on recall, etc.
2. The number of weeks for which SUB is payable should be indicated.
3. The plan should have a minimum duration of one year and a maximum of five years or the life of the collective agreement. The Commission must review a plan before it is renewed or extended.
4. The employer should inform the Commission how the employee's UI benefits will be verified – i.e. by asking the employee to submit a benefit stub or by obtaining a computer report from the Commission. The employer must provide the Revenue Canada Taxation number under which remittances are made for this group.
5. The number of employees covered by the plan should be indicated.

Note:

The plan must be signed and dated by the responsible authority(ies).

Where to register your plan

The Coverage and Premium Policy Division of CEIC is authorized to review SUB plans on behalf of the Commission. Address SUB plans and enquiries to:

Chief, Coverage and Premium Policy Division
Canada Employment and Immigration Commission
11th Floor, Phase IV
140 Promenade du Portage
Ottawa/Hull
K1A 0J9

Tel. No.: (819) 994-2742
Facsimile: (819) 953-9381

Where the SUB plan is governed by a collective agreement, trust agreement, or internal policy, these documents must be submitted for review to ensure they satisfy Subsection 57(13) of the UI Regulations.

A sample SUB plan is attached as Appendix I.

3 Benefit Level Calculations

Subject to the preceding section, a SUB may serve to top up an employee's UI benefit during a period of temporary unemployment. The SUB, combined with the weekly UI benefit rate, cannot exceed ninety-five per cent of the employee's weekly earnings.

Other information

- UI pays 60% of average weekly insurable earnings.
- Any money earned during the waiting period will be deducted from the first three benefit payments. However, the maximum deduction for any one week of the waiting period is equal to the rate of benefit.
- Employment earnings received during the benefit period (including pension income) which exceeds 25% or more of the benefit will be deducted from the benefit. The 25% allowable does not apply in cases where special benefits are paid.

The following are some examples of how to calculate the amount of SUB payable.

Benefit level calculations

Example

If the plan provides for 95% of normal weekly salary minus the employee's UI weekly benefit rate:

Employee's normal weekly salary =	\$700.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	NIL
UI weekly benefit rate ($\$700.00 \times 60\%$) =	\$420.00
SUB payment calculation $95\% \times \$700.00$	<u>\$665.00</u>
SUB payment = $\$665.00 - \420.00	<u>\$245.00</u>

CEIC's maximum SUB plan benefit level condition:
 UI weekly benefit rate + SUB will not exceed 95% of employee's weekly earnings ($\$420.00 + \$245.00 = \$665.00$)
 SUB payment of \$245.00 meets the SUB plan benefit level condition.

Example

If the plan provides for 93% of normal weekly salary minus the UI benefit and any other earnings received:

Employee normal weekly salary: $\$13.75 \times 40 \text{ hours} =$	\$550.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	\$100.00
UI weekly benefit payable ($\$550.00 \times 60\%$)	\$330.00
Allowable earnings: ($25\% \times \$330.00$) =	\$ 82.50
UI benefit received: $\$330.00 - (\$100.00 - \$82.50)$	\$312.50
Sub payment calculation: $93\% \times \$550.00 =$	<u>\$511.50</u>
SUB payment = $93\% (-) \text{ UI paid:}$ $\$511.50 - \$312.50 =$	<u>\$199.00</u>

Record of Employment (ROE)

4

The employer must indicate on the Record of Employment that the employee is entitled to supplemental unemployment benefits by writing "SUB" in item 22 under "Comments".

Application for UI

5

The employee's application for UI benefit must indicate that a SUB plan is in effect. Also, the bi-weekly report cards must show the amount of the payment, if known by the employee, with the indication "SUB".

Waiting Period

6

An employer may introduce a SUB plan to offset the two week UI waiting period when no benefits are paid. As with other plans, the employer must verify that the employees have applied for UI benefits and have served the waiting period before SUB payments are made.

Verification

7

There are two methods for verifying an employee's receipt or non-receipt of UI: examining the employee's UI cheque stub or a CEIC computer report provided to the employer for verification purposes when SUB is being paid to the employee. An employer should indicate which method will be used when submitting a SUB plan for approval. The employer must also provide his Revenue Canada Taxation remittance number(s).

8

Documents

Documents such as a collective agreement, trust agreement, or internal directives must be submitted with the employer's request to introduce a SUB plan.

9

Training

SUB payments are permitted when a claimant satisfies Section 26.1 of the UI Act (training).

10

Summary Information

Plans providing for lump sum payments do not satisfy subsection 57(13) of the Regulations.

A SUB is payable only **after** the administrator has established that the employee has applied for and is in receipt of UI benefits, and has verified the employee's weekly rate of benefits. The plan must indicate how this verification will be done: either by having the employee submit the UI benefit stub or by obtaining a computer print-out from the Commission. This verification must be done before SUB payments begin.

1. A SUB plan is an employer program. It is funded by the employer and administered by the employer or an agent – i.e. the employer may purchase an insurance plan by paying premiums and having the insurance company administer the SUB plan. Any insured plan, of course, must satisfy subsection 57(13) of the UI Regulations.
2. SUB plan administrators and/or employers are responsible for submitting the plan to the Commission for review prior to its effective date.
3. Benefits paid under a SUB plan that doesn't satisfy subsection 57(13) are still considered as earnings for benefit purposes, and will be deducted from UI benefits. The deduction can be appealed to the Board of Referees, but the Commission's initial review by itself is not appealable.

4. Claimants whose net income, including UI benefits, is more than 1.5 times the yearly maximum insurable earnings will have to repay a portion of the UI benefits received in that year. The employer may offset this repayment through the SUB plan.

Note:

Where the masculine gender has been used, it refers equally to females as well as to males.

Note:

To avoid confusion when dealing with a Canada Employment Centre, always refer to Supplemental Unemployment Benefit monies as "SUB payments".

Prepared by:

Coverage and Premium Policy Division

September 1991

Sample SUB Plan

Appendix I

(To be used as a *guide only*. Your plan should reflect your particular circumstances.)

- (a) The following group(s) of employees are covered by the plan: * *employees not located at headquarters. In addition the employees must have worked for the company for 17 years.*
- (b) The plan is to supplement the unemployment insurance benefits received by workers for temporary unemployment caused by * *adoption.*
- (c)
 - 1) Employees must prove that they have applied for and are in receipt of unemployment insurance benefits in order to receive payment under the plan.
 - 2) SUB is payable for a period during which an employee is not in receipt of UI if the only reason for non-receipt is the claimant:
 - * *i) is serving the two week UI waiting period;*
 - * *ii) has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI or,*
 - * *iii) has exhausted his entitlement to UI.*
- (d) The benefit level paid under this plan is set at * *93% of the employees' regular weekly earnings.*
 In any week, the total amount of SUB payments and the weekly rate of UI benefits will not exceed 95 percent of the employee's weekly earnings.
- (e) This SUB benefit will be paid for * *00 weeks.*
- (f)
 - 1) The plan is financed by the employer's * *general revenues (a Trust Fund may be used however see point (f), page 3).*
 - 2) SUB payments will be kept separate from payroll records.
- (g) The duration of the plan is from * *January 1, 1995 to * December 31, 1998.*
- (h) The employer will inform the Canada Employment & Immigration Commission in writing of any changes to the plan within thirty (30) days of the effective date of the change.
- (i) Employees do not have a right to SUB payments except for supplementation of UI benefits for the unemployment period as specified in the plan.

- (j) Payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.

Dated * *November 27, 1994.*

Signature(s) of responsible party(ies).

Fred Fox, Senior Partner

The following information should accompany your SUB plan

1. The employer will use the * *SUB Report to verify that employees are receiving UI benefits (see paragraph 3 page 4).*
2. The employer's Revenue Canada Taxation registration number is * *AAA 000000.*
3. The number of employees covered under the plan is * *1234.*

* *This is an example only. All information which is preceded by an asterix(*) should reflect your particular circumstances.*

Notes

Notes

Echantillon d'un libellé de régime PSC

Annexe 1

(j) Les versements à titre de revenu annuel garanti, de paiement différé de rétribution ou d'indemnité de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

Date : le 27 novembre 1994.

Signature de la/des partie(s) responsable(s)

Arthur Viau, président

Votre régime PSC doit contenir les informations suivantes :

1. L'employeur utilisera le * rapport informatif pour vérifier si l'employé touche des prestations d'assurance-chômage (voir page 4, paragraphe 3).
2. Le numéro de compte de l'employeur auprès de Revenu Canada Impôt est : * AAA 000000.
3. Le nombre d'employés couverts par ce régime est * 1234.

* Il s'agit d'un exemple seulement. Toute information précédée d'un astérisque(*) doit refléter vos conditions particulières.

(Cet échantillon ne peut servir que de guide seulement. Votre régime doit refléter vos conditions particulières.)

(a) Le régime couvre le groupe d'employés suivants :
* employées oeuvrant à la maison-mère qui comptent 17 années d'ancienneté.

(b) Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par * une adoption.

(c) 1) L'employé doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance-chômage avant que les PSC ne deviennent payables.

2) Toutefois, des PSC seront versées aux employés qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-chômage pour les raisons suivantes :

- * i) observation du délai de carence;
- * ii) nombre insuffisant de semaines d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage;
- * iii) prestations d'assurance-chômage épuisées.

(d) Le taux d'indemnisation prévu par le régime est fixé à * 93 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé (ou le montant des PSC est fixé à * 200 \$).

Dans toute semaine, le taux hebdomadaire des prestations d'assurance-chômage combiné aux PSC ne peut dépasser 95 pour-cent de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

(e) Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC seront versées est de * 00 semaines.

(f) 1) Le régime est financé par * les recettes générales de l'employeur. (Un fonds en fiducie peut également être utilisé; voir page 3, item (f)).

2) Une comptabilité distincte sera tenue pour les versements des PSC.

(g) Le régime est en vigueur à compter du * 1er janvier 1995 au 31 décembre 1998.

(h) La CEIC sera informée par un avis écrit de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.

(i) Les employés n'ont aucun droit acquis au régime de PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de chômage précisées au régime.

8

Documents

Tout document tel que la convention collective, l'acte de fiducie ou l'énoncé des lignes directrices internes s'y rapportant doit être soumis avec le régime de PSC afin d'y être évalué.

9

Formation

Des prestations supplémentaires de chômage peuvent être versées au prestataire qui remplit les conditions prévues à l'article 26.1 de la Loi sur l'assurance-chômage (formation).

10

Renseignements généraux

Le régime qui prévoit des versements forfaitaires ne remplit pas les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement.

Des prestations supplémentaires ne sont payables qu'**après** que l'administrateur a établi que l'employé a demandé et obtenu des prestations d'assurance-chômage et a vérifié le taux des prestations hebdomadaires de ce dernier. Il doit être indiqué comment cette vérification sera faite : soit en examinant le talon du mandat de prestations d'assurance-chômage de l'employé, soit en obtenant un rapport informatif de la Commission. Cette vérification doit être faite avant le début du versement des PSC.

1. Un régime de PSC relève de l'initiative de l'employeur. Il est financé par l'employeur et administré par ce dernier ou un mandataire : l'employeur peut, par exemple, souscrire à un régime garanti en versant des cotisations et en confier l'administration à la compagnie d'assurance. Tout régime ainsi administré doit évidemment satisfaire aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage.

2. Il incombe à l'administrateur ou à l'employeur de soumettre le régime de PSC à l'examen de la Commission avant la date de son entrée en vigueur.

3. Les prestations versées au titre d'un régime de PSC qui ne satisfait pas aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) sont considérées comme rémunération aux fins des prestations d'assurance-chômage et en sont déduites. Il peut en être appelé de la déduction devant un con-

4. Les prestataires dont le revenu net, prestations d'assurance-chômage comprises, dépassent 1,5 fois le maximum de la rémunération assurable doivent rembourser une partie des prestations d'assurance-chômage reçues au cours de l'année. L'employeur peut compenser ce remboursement par l'entremise du régime de PSC.

Nota :

Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Nota :

Pour éviter toute confusion lorsque vous faites affaire avec un Centre d'emploi du Canada, veuillez toujours utiliser l'expression « versements de PSC » pour désigner les sommes versées en prestations supplémentaires de chômage.

Relève d'emploi (RE)

4

L'employeur doit indiquer sur le relève d'emploi que l'employé est admissible à des prestations supplémentaires de chômage en inscrivant «PSC» à la case numéro 22, réservée aux observations.

Demande de prestations d'assurance-chômage

5

L'employé doit indiquer dans sa demande de prestations d'assurance-chômage qu'un régime de PSC est en vigueur. En outre, il doit inscrire, s'il le connaît, le montant du versement dans les déclarations qu'il fait toutes les deux semaines, et y ajouter la mention «PSC».

Délai de carence

6

Un employeur peut établir un régime de PSC qui prévoit des versements pour les deux semaines du délai de carence, période durant laquelle des prestations d'assurance-chômage ne sont pas payées. Comme dans le cas de tout autre régime, l'employeur doit s'assurer que l'employé a fait une demande de prestations d'assurance-chômage et que le délai de carence est écoulé avant que des prestations supplémentaires lui soient versées.

Vérification

7

Il y a deux façons de vérifier si un employé reçoit des prestations d'assurance-chômage : examiner le talon de son mandat de prestations d'assurance-chômage ou consulter le rapport informatif fourni par la CEIC à l'employeur lorsque des prestations supplémentaires sont versées à un ou des employés. L'employeur doit indiquer de quelle façon cette vérification sera faite quand il soumet son régime de PSC à l'approbation de la CEIC. L'employeur doit également indiquer son ou ses numéros de compte à Revenu Canada, Impôt.

Calcul du niveau des prestations

3

Condition de la CEIC relative au niveau maximal des prestations supplémentaires :
Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé (420 \$ + 245 \$ = 665 \$). Le versement de 245 \$ remplit la condition précitée.

Deuxième exemple

Si le régime prévoit 93 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage :

Salaire hebdomadaire normal de l'employé :	13,75 × 40 heures =	550 \$
Autre rémunération de l'employé pour une semaine donnée (pendant qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage)		100 \$
Taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage :	550 \$ × 60 % =	330 \$
Rémunération admissible :	330 \$ × 25 % =	82,50 \$
Prestations d'assurance-chômage reçues : 330 \$ - (100 \$ - 82,50 \$) =		312,50 \$
Calcul du versement de PSC :	550 \$ × 93 % =	511,50 \$
Versement de PSC : 93 % - prestations d'assurance-chômage payées = 511,50 \$ - 312,50 \$ =		199 \$

Sous réserve de la section précédente, les prestations supplémentaires peuvent servir à suppléer temporairement les prestations d'assurance-chômage d'un employé. Le montant hebdomadaire global des prestations supplémentaires et du taux de prestations d'assurance-chômage ne peut dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

Autres renseignements :

- Le taux des prestations d'assurance-chômage équivaut à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.
- Toute rémunération gagnée pendant le délai de carence est déduite des trois premiers versements de prestations. Toutefois, la déduction maximale pour toute semaine du délai de carence est égale au taux des prestations.
- La fraction d'une rémunération provenant d'un emploi (y compris une pension) excédant 25 % du taux des prestations est déduite de ces dernières. Cette déduction ne s'applique pas aux prestations spéciales.

Suivent des exemples de calcul du montant des prestations supplémentaires payables.

Calcul du niveau des prestations supplémentaires

Premier exemple

Si le régime prévoit 95 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage :

Salaire hebdomadaire normal de l'employé =	700 \$
Autre rémunération de l'employé pour une semaine donnée (pendant qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage)	NEANT
Taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage : 700 \$ × 60 % =	420 \$
Calcul du versement de PSC :	700 \$ × 95 % =
665 \$	
Versement du PSC : 665 \$ - 420 \$	245 \$

5. Le nombre approximatif d'employés visés par le

régime doit être indiqué.

Nota :

Le régime doit être signé et daté par la ou les personnes autorisées.

Où faire enregistrer votre régime

La Division de la politique relative à l'assujettis-
sement et aux cotisations de la CEIC est autorisée
à examiner les régimes de PSC au nom de la Com-
mission. Veuillez faire parvenir un exemplaire de
votre régime de PSC ou encore votre proposition de
régime, accompagné de vos demandes de renseigne-
ments à :

Chef, Division de la politique relative à
l'assujettissement et aux cotisations
Commission de l'emploi et de l'immigration du
Canada
11^e étage, Phase IV
140, promenade du Portage
Ottawa/Hull
K1A 0J9

No. de tél. : (819) 994-2742
Télécopieur : (819) 953-9381

Si le régime de PSC est régi par une convention
collective, un acte de fiducie ou une politique interne,
le document pertinent doit être joint à votre envoi
en vue de la vérification du respect des exigences
énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur
l'assurance-chômage.
Un modèle de régime de PSC se trouve à
l'annexe I.

Paragraphe 57(14)

Le paragraphe 57(14) est une clause transitoire ou
de « droits acquis » et concerne tout régime déjà
approuvé par la Commission mais qui ne remplit pas
une ou plusieurs des conditions énumérées au nou-
veau paragraphe 57(13). Il prévoit que les sommes
versées aux termes d'un tel régime remplissent les
conditions énoncées au nouveau paragraphe 57(13)
pour une période qui y est précisée, afin d'accorder
un délai suffisant pour le modifier.

Le régime de prestations supplémentaires de
chômage qui était en vigueur le 18 novembre 1990
est soustrait à l'application du paragraphe 57(13)
pour la période commençant à cette date et se
terminant au premier de l'un des jours suivants :

- a) le 1^{er} janvier 1993;
- b) la date d'expiration du régime, si celui-ci n'était
pas compris dans une convention collective,
- c) si compris dans une convention collective, le jour
de la signature de la convention collective rem-
plaçant, prolongeant ou renouvelant cette
dernière.

Autres exigences

- 1. Le régime doit préciser toute exigence par-
ticulière à laquelle est assujéti le versement des
prestations supplémentaires, p. ex. la période
minimale d'emploi requise, ou toute situation
excluant un employé du régime, tel le refus de
reprendre le travail après rappel, etc.
- 2. Le nombre de semaines pour lesquelles des
prestations supplémentaires sont payables doit
être indiqué.
- 3. La durée minimale du régime est d'un an; la
durée maximale est de cinq ans ou correspond
à celle que prévoit la convention collective. La
Commission doit réexaminer tout régime avant
son renouvellement ou sa prolongation.
- 4. L'employeur doit informer la Commission de
la façon dont on vérifiera si l'employé reçoit des
prestations d'assurance-chômage, p. ex. en
demandant à l'employé de présenter le talon de
son mandat de prestations ou en obtenant un
rapport informatisé de la Commission. L'em-
ployeur doit fournir le numéro de compte de
Revenu Canada, Impôt sous lequel sont effec-
tués les versements relatifs au groupe des
employés visés.

2

Conditions prévues au paragraphe 57(13) du règlement sur l'assurance-chômage

- a) Il doit être précisé quels sont les groupes d'employés visés par le régime, p. ex. les travailleurs rémunérés dans une usine ou un autre lieu de travail; les travailleurs syndiqués ou non syndiqués; le nom et la section locale du syndicat; l'unité ou le groupe de négociation.
- b) Le régime peut s'appliquer au chômage attribuable à :

- un arrêt temporaire de travail (est exclue la perte permanente d'emploi attribuable à une fermeture et le droit de rappel ne confère pas à l'arrêt un caractère temporaire);

- la participation à un programme de formation (le cours doit être approuvé par la CEIC et les participants doivent recevoir des prestations d'assurance-chômage);

- une maladie ou une blessure;

- une mise en quarantaine;

- une grossesse;

- la nécessité de prendre soin d'un enfant (sont compris le congé d'adoption, le congé parental ou les deux à la fois).

Il doit être précisé lequel parmi les éléments précités (un seul, tous ou un ensemble quelconque) s'applique au régime de PSC.

- c) Concernant les prestations d'assurance-chômage :

- 1) Dans tous les cas l'employé doit faire une demande de prestations. Dans la plupart des cas, il doit recevoir des prestations d'assurance-chômage pour recevoir des prestations supplémentaires de chômage.

- 2) Des prestations supplémentaires peuvent être versées à l'employé s'il n'en reçoit pas pour l'une des raisons suivantes :

- i) il respecte le délai de carence de deux semaines;

- ii) il n'a pas accumulé assez de semaines d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage;

- iii) il a épuisé les prestations d'assurance-chômage auxquelles il avait droit.

Toute exception doit être précisée.

- d) Le niveau des prestations supplémentaires de chômage doit être indiqué. Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

- e) 1) L'employeur doit financer lui-même le régime de PSC (au moyen d'un fonds en fiducie ou des recettes générales).

- 2) L'employeur doit tenir une comptabilité distincte des prestations versées au titre du régime.

- f) Si un fonds en fiducie est établi à l'appui du régime, tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, revenir à l'employeur ou servir au versement de prestations supplémentaires ou au règlement des frais administratifs du régime selon les modalités que ce dernier prévoit.

- g) 1) La date d'entrée en vigueur du régime doit être indiquée. Le régime devrait être soumis à l'approbation de la Commission avant la date de son entrée en vigueur.

- 2) L'engagement d'informer par écrit la CEIC de toute modification apportée au régime dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur.

- h) Il doit être précisé que l'employé n'a aucun droit acquis, si ce n'est celui de recevoir des prestations supplémentaires pendant une période de chômage visée par le régime.

- i) Il doit être précisé que les versements faits au titre d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différée ou d'une indemnité de départ ne seront ni augmentés ni diminués par les prestations supplémentaires versées aux termes du régime.

Le régime qui prévoit une réduction de l'indemnité de départ, de cessation d'emploi ou de fin d'emploi équivalant au montant des prestations supplémentaires de chômage reçues, même si cela est autorisé par une loi provinciale, ne remplit pas cette condition. Le régime qui prévoit le paiement en espèces de PSC inutilisés ou le versement d'une rétribution annuelle garantie ou différée ne remplit pas cette condition.

Généralités

L'objet de la présente brochure est d'expliquer aux employeurs comment ils peuvent faire enregistrer un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). Le but d'un régime de PSC est de suppléer les prestations versées pendant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, à la participation à un programme ou cours de formation, à une maladie, à une blessure, à une mise en quarantaine, à une grossesse ou aux soins à donner à un enfant. L'employeur peut établir un régime de PSC par la voie ou non de négociations collectives. Pour que le régime soit reconnu, l'employeur doit le faire enregistrer (avec la convention collective qui le prévoit, selon le cas) auprès de la CEIC avant de le mettre en oeuvre.

La section qui suit décrit en termes simples les principaux éléments d'un régime de PSC, mais elle ne remplace ni la *Loi sur l'assurance-chômage* ni le règlement qui s'y rattache. On trouvera des détails complets dans la Loi ou dans les sections 2 et 3 de cette brochure.

En général, le texte d'un régime de PSC doit comprendre les renseignements suivants:

1. Le nombre approximatif et les groupes d'employés visés;
2. Le genre d'arrêt de travail ouvrant droit aux prestations supplémentaires.
3. Le mode de vérification permettant de savoir si l'employé reçoit des prestations d'assurance-chômage :
4. Le montant et la durée des prestations supplémentaires. (Nota : Le montant hebdomadaire global des prestations supplémentaires et du taux de prestations d'assurance-chômage ne doit pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire habituel).

5. Les dates d'entrée en vigueur et d'expiration du régime de PSC. (Nota : Il faut présenter à la CEIC sa demande de participation au régime avant la date d'entrée en vigueur de ce dernier; il doit être établi pour au moins une année.)
6. L'engagement d'informer par écrit la CEIC de tout changement apporté au régime.
7. Les exigences ou exclusions particulières.

Nota :

Le régime de PSC doit remplir toutes les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage (voir la section 2) et avoir été soumis et évalué par la Commission. Sinon, les prestations supplémentaires seront considérées comme étant une rémunération et seront déduites des prestations d'assurance-chômage de l'employé.

Nota :

Si le régime de PSC satisfait aux exigences de l'article 145 de la Loi de l'impôt sur le revenu, aucune cotisation au Régime de pensions du Canada n'est retenue sur les versements effectués. Il y a lieu, toutefois, de vérifier ce point auprès de l'Unité des retenues à la source d'un bureau de district de Revenu Canada, l'impôt.

Nota :

Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Table des matières

Partie	Page
1 Généralités	1
2 Conditions prévues au paragraphes 57(13) du règlement sur l'assurance-chômage	2
3 Calcul du niveau des prestations	4
4 Relevé d'emploi	5
5 Demande de prestations d'assurance-chômage	5
Partie	Page
6 Délai de carence	5
7 Vérification	5
8 Documents	6
9 Formation	6
10 Renseignements généraux	6
Annexe 1 Échantillon d'un libellé de régime PSC	7

Renseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

